

ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AUCHAN

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Les acteurs de la GPEC

Article 2 : Les finalités de la GPEC

Article 3 : Commission GPEC

Article 4 : Les indicateurs de gestion prévisionnelle

- a) Situation actuelle des ressources humaines
- b) Projection des besoins en terme d'emplois et compétences, compte tenu des perspectives et stratégies de l'entreprise à 3 ou 5 ans.

Article 5 : Moyens mis en œuvre

- a) Entretien professionnel
- b) Bilan de compétences
- c) La période de professionnalisation
- d) La VAE
- e) Le plan de formation
- f) Passeport formation

Article 6 : Mesures pour les métiers sensibles

- a) Situation de vigilance sur un métier ou un secteur, ou définition des emplois menacés
- b) Priorité donnée à la mobilité interne

Articles 7 : Cadre juridique de la mise en place des mesures du présent accord et modalités d'information consultation du CCE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi

Article 8 : Commission de suivi

Article 9 : Durée et révision

Article 10 : Publicité et dépôt

dm GL
31 1 2x

Entre les Sociétés GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN INTERNATIONAL SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, ci-après dénommés « l'Entreprise » représentés par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines d'Auchan France,

D'UNE PART,

et les Organisations Syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

En lien avec l'accord de branche, a été conclu le présent accord, suite aux réunions paritaires du 12 et 17 avril et 15 mai 2012.

PREAMBULE :

Dans un contexte marqué par l'évolution rapide et permanente de l'environnement de l'entreprise et des attentes de ses collaborateurs et de ses clients, AUCHAN a pour ambition de devenir un distributeur multi-canal articulé autour de l'hypermarché dans une stratégie de développement de l'entreprise.

Ce contexte et cette stratégie conduisent à des évolutions :

- techniques,
- technologiques
- organisationnelles,
- humaines,
- métier.

Auchan veut conduire ces changements avec les équipes en place en leur apportant la visibilité sur les changements et les accompagner individuellement et collectivement dans l'évolution de leur métier au sein des hypermarchés, services, entrepôts logistiques d'Auchan France

Les parties signataires considèrent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une composante essentielle :

- dans l'accompagnement des grandes orientations stratégiques de l'entreprise,
- dans la conduite des politiques de ressources humaines visant une démarche prioritaire de sécurisation des parcours professionnels et d'employabilité (interne et externe)
- dans la promotion du personnel

L'objet du présent accord vise à :

- anticiper l'évolution des métiers et des effectifs aussi bien au plan quantitatif que qualitatif (compétences)
- prendre toutes les mesures nécessaires pour réussir les transformations correspondant aux besoins de l'entreprise, des collaborateurs et des clients et un programme d'adaptation des compétences de chaque collaborateur concerné.

La démarche concerne l'ensemble des métiers de l'entreprise (employés et encadrement). Parallèlement à cet accord, Auchan continuera à développer sa politique individuelle de gestion de carrières et de promotion interne.

JA GL
31² B

ARTICLE 1 : LES ACTEURS DE LA GPEC

- **La direction de l'entreprise :**

Elle définit en premier lieu la stratégie de l'entreprise.

Au fil de la démarche GPEC, elle élabore les plans d'actions.

Elle prend en compte, à la fois, la situation individuelle de chaque collaborateur et la situation générale.

- **Les salariés :**

Dans la mesure du possible, chacun participe à son développement professionnel et à son adaptation aux mutations de l'entreprise, au moyen des outils et formations mis à sa disposition.

- **Les partenaires sociaux :**

Au-delà de leurs attributions légales en termes d'information sur la marche de l'entreprise, l'emploi et la formation, les partenaires sociaux et les instances représentatives nationales, dans le cadre de leurs attributions, suivent activement et participent de façon responsable à la démarche de GPEC. Ils sont tenus informés de la stratégie de l'entreprise en termes structurel, organisationnel, évolution des qualifications, des métiers et des emplois en relation avec les informations, orientations de la branche.

ARTICLE 2 : LES FINALITES DE LA GPEC

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, suivie et réalisée paritairement, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques.

C'est une démarche continue d'analyse partagée, d'anticipation et d'adaptation des ressources aux besoins de l'entreprise. Elle vise au travers des moyens mis à disposition à permettre à chaque salarié qui le souhaite de réussir ces évolutions ou à défaut d'être réorienté dans l'entreprise.

Elle contribue par ailleurs au développement de l'employabilité des collaborateurs.

Elle a enfin pour l'entreprise l'objectif de disposer en permanence des bonnes ressources aux bons endroits et au bon moment.

ARTICLE 3 : COMMISSION GPEC

Une Commission GPEC est constituée et tiendra lieu d'Observatoire des métiers et des emplois.

L'anticipation nécessaire des transformations à venir des différents métiers de l'entreprise doit être assurée pour disposer d'une vision concrète et actualisée de l'évolution des métiers.

Ces évolutions feront l'objet de présentations régulières au sein de la Commission GPEC deux fois par an. En cas de situation exceptionnelle ayant des conséquences sur l'emploi, la commission GPEC pourra se réunir en séance extraordinaire sur demande motivée soit de la Direction soit à la majorité de ses membres.

Par ailleurs, une réunion supplémentaire pourra être organisée dans l'année afin d'analyser les études et travaux prospectifs conduits au sein de la branche professionnelle et du FORCO.

GL

IA

33

AK

La Direction et les membres de la commission s'appuieront entre autres, dans leurs travaux, sur les informations communiquées dans le cadre de la stratégie de l'entreprise et des projets présentés, au sein de la Commission Grands Projets.

Elle est composée, pour l'efficacité des échanges, de quatre personnes par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et signataire du présent accord et d'un observateur par organisation syndicale représentative dans l'entreprise non signataire.

Ses membres sont désignés dès la signature du présent accord et participent régulièrement aux réunions. Ils disposeront d'un temps de préparation correspondant à la demi-journée qui précède la réunion.

Les coordonnées des membres de la commission GPEC: téléphone, mail, adresse professionnelle, seront affichées dans chaque site.

Un point annuel sera porté aux CE des sites.

La sélection des métiers en évolution :

La Direction organise une action de veille sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, notamment en termes de contenu, d'exigences de compétences. Cette veille peut faire référence à toute source d'information interne ou externe. (Observatoire prospectif du commerce...)

Une veille particulière sera exercée à propos des nouvelles technologies, afin d'engager si nécessaire et au plus tôt l'ensemble du dispositif de GPEC prévu par le présent accord. Un bilan précis des perspectives sociales sera présenté au préalable à tout déploiement généralisé de nouvelles technologies pouvant impacter l'emploi.

Les représentants des directions et services où sont exercés les métiers sensibles sont tenus de communiquer toutes informations utiles aux membres de la Commission GPEC.

L'analyse des besoins :

A partir des éléments concrets exposés au préalable par l'entreprise, une analyse précise des postes en matière de qualifications, compétences, besoins de recrutements, et de pyramides des âges sera effectuée et partagée. Cette analyse doit permettre d'estimer à 3 ans les besoins en ressources humaines des métiers stratégiques en termes d'effectifs.

Elle prend aussi en compte les facteurs d'évolutions externes prévisibles (évolutions technologiques, environnement concurrentiel, attentes des clients ...).

La mesure des décalages :

Il s'agit de mettre en regard, pour chacune des familles d'emplois sur la période :

- les besoins estimés en termes quantitatifs (niveau des effectifs) et qualitatifs (nature des compétences),
- et l'évolution naturelle prévisible de nos ressources.

L'identification des mesures d'ajustement susceptibles de pallier les décalages entre besoins et ressources :

Après avoir identifié les écarts entre les besoins et les ressources, il convient d'identifier les actions correctrices possibles.

GL 

BJ 

ARTICLE 4 : LES INDICATEURS DE GESTION PREVISIONNELLE

Ils décrivent périodiquement une fois l'an, la situation des métiers, de l'emploi et des compétences par familles d'emplois au sein de l'entreprise.

Ils portent notamment sur les métiers présentant l'une au moins des caractéristiques suivantes :

- augmentation des effectifs qui nécessitent d'anticiper des actions de formation, de mobilité, de recrutement ...
- diminution des effectifs au-delà du mouvement des départs naturels (emplois menacés) qui nécessitent d'anticiper des actions de réorientation, de formation...
- effectifs stables mais avec des départs naturels importants nécessitant des mesures correctrices garantissant la permanence des ressources et compétences clés ;
- évolutions importantes en terme de contenu exigeant des compétences nouvelles et appelant des politiques de formation adaptées, voire un plan collectif de réorientation ;
- effectifs stables et sans évolution notable.

Les informations intégreront les études effectuées par la DRH France et au sein de la Commission GPEC.

Elles porteront sur :

a / situation actuelle des ressources humaines

- répartition des effectifs par grands métiers (logistique, administratif, relation clients ...) ou par grandes « compétences », « qualifications », « rôles », selon les notions ou vocabulaire utilisés dans l'entreprise
- répartition des effectifs par sexe, tranche d'âges par catégorie professionnelle, par niveau de qualification et types de contrats (CDI, CDD, temps partiels ...).

b / projection des besoins en terme d'emplois et compétences, compte tenu des perspectives et stratégies de l'entreprise à 3 ou 5 ans

- emplois et compétences qui vont apparaître (identification, volume, degré de rareté ou stratégique),
- emplois et compétences qui vont évoluer,
- emplois menacés et compétences qui vont disparaître (identification, volume, échéances ...),
- emplois stables.

Analyse des écarts et des moyens à mettre en œuvre pour les réduire :

- formation,
- recrutement,
- tous autres dispositifs de GPEC (cf. ci-après).

JK

GL

31⁵

M

ARTICLE 5 : MOYENS MIS EN ŒUVRE

a / Entretien professionnel :

Les besoins en formation des collaborateurs sont évalués à l'occasion d'un entretien professionnel spécifique et distinct de l'entretien annuel d'activité.

A cette occasion, et pour affiner le plan de formation individuel, il pourra être utilisé des outils d'évaluation des connaissances et des compétences.

La qualité de cet entretien dépend directement de l'implication du collaborateur, de l'encadrement et des ressources humaines.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés les points suivants :

- Le point sur les compétences des collaborateurs
- Le point sur les souhaits et/ou besoins de formation
- L'échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel.

A ce titre, dans le cadre du présent accord, les parties signataires soulignent que la démarche relève :

- d'une part, du volontariat des salariés et de leur plan de carrière
- d'autre part, de l'initiative de l'entreprise de proposer des opportunités d'évolution professionnelle et de réorientation.

b / Mise en œuvre de projets générant des changements d'organisation et / ou de métiers :

Tout projet générant des changements d'organisation et / ou de métiers se met en œuvre selon le schéma suivant :

- Un temps de communication générale et d'appropriation du changement,
- La définition d'une structure cible,
- L'écriture des nouveaux métiers s'il y a lieu et l'adaptation des classifications s'il y a lieu,
- Une phase d'évaluation des ressources en place par le management et les ressources humaines,
- Un processus d'affectation des ressources,
- Un plan de formation et d'accompagnement au changement.

Cette mise en œuvre se fait dans le respect des attributions des instances représentatives

c / Outils d'accompagnement de la mobilité métier :

La formation, une priorité :

- Proposer une offre de développement des compétences intégrant toutes les modalités de la formation et de la qualification tels que définis entre autres dans l'accord d'entreprise du 24 septembre 2009 et permettant à chaque collaborateur de développer son professionnalisme et sa performance dans son métier tout au long de sa vie professionnelle,
- Construire avec chaque collaborateur, notamment les publics sensibles, un plan de formation individuel en lien avec les besoins détectés lors de l'entretien d'évaluation, le projet professionnel et personnel et les axes stratégiques de l'entreprise,
- garantir l'accès à toutes les actions de formation proposées par l'entreprise, et en particulier pour les formations préparant à d'autres métiers que ceux occupés par les collaborateurs, dès lors que le projet professionnel a été validé.

- permettre les conditions de découverte et de préparation à d'autres métiers pour maintenir en permanence l'employabilité et ainsi être capable de s'adapter aux évolutions de l'entreprise et des métiers,
- permettre l'évolution professionnelle des salariés en leur donnant la possibilité d'être pleinement acteurs et responsables de leurs développements personnels et professionnels,
- réunir les conditions d'accès aux métiers de l'encadrement, notamment via la promotion interne.

b/ Bilan de compétences :

L'entreprise entend favoriser la pratique d'un bilan de compétences auprès des salariés qui comptent 5 ans d'activité professionnelle et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.

Ce dispositif d'évaluation des compétences et d'aide à la définition d'un projet professionnel et personnel pourra également être mis en œuvre :

- Soit par une prise en charge dans le cadre du Congé Individuel de Formation, le choix de l'organisme se faisant par le salarié au travers d'une liste d'organismes référencés par le FONGECIF
- Soit par une prise en charge de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'accompagnement liés à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois en cours, et ceci à l'initiative soit du salarié, soit de l'entreprise, mais avec l'accord du salarié. Dans ce cas, le bilan effectué, sauf impossibilité pendant le temps de travail, pourra se faire en interne avec l'aide des Responsables Evaluation de la file Ressources Humaines ou en externe, le choix de l'organisme se faisant par commun accord du salarié concerné et de l'entreprise.

Conformément à l'accord de branche, l'action pourra être réalisée avec l'accord du salarié au titre du droit individuel à la formation.

c / La période de professionnalisation :

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elle vise l'acquisition de diplôme, ou titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par la CPNE, ou une qualification reconnue dans les classifications de notre Convention collective.

La période de professionnalisation est ouverte prioritairement :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités déterminées par les accords signés au niveau de la branche professionnelle
- aux salariés rencontrant dans leur emploi des difficultés d'adaptation
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, et d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental
- aux personnes en situation de handicap ou d'invalidité, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L5212-13 du code du travail.

Auchan considère que ce dispositif peut être utilisé pour répondre aux évolutions prévisibles des emplois et des organisations, et aux besoins liés à son turn-over. Dans ce cadre Auchan favorisera pour les salariés volontaires les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention

GL
 7
 BK

d'une certification de l'éducation nationale ou de CQP, et de qualification reconnue par la branche.

d / La VAE :

Les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience visent l'obtention d'une certification de l'Education Nationale ou de branche ; à ce titre elles répondent à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés ou le développement de leur employabilité

Ces démarches visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle sont destinées à :

- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou qualification professionnelle certifiée,
- à préparer les salariés évolutifs à un autre métier

L'entreprise pourra organiser les démarches de VAE, pour les employés, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de promotion interne (de l'employé vers le métier de second, du métier de second vers les métiers d'encadrement) correspondant à ses besoins de qualification et de recrutement. Si nécessaire, des formations complémentaires, prises en charges par l'entreprise, seront organisées pour compléter l'expérience des salariés en partenariat avec l'Education Nationale et les différents ministères.

L'entreprise s'organisera pour adapter les horaires des salariés engagés dans une démarche de cette nature s'il est nécessaire lors du suivi des formations, y compris lors de la constitution du dossier

Par ailleurs, et afin de faciliter les démarches de VAE, l'entreprise communiquera l'ensemble des diplômes et titres (CQP notamment) pouvant être obtenus en lien avec nos métiers. Cette information se fera via les commissions formation de chaque site, une fois par an.

De façon régulière, chaque site, avec l'aide des organismes extérieurs compétents, organisera une information sur ce dispositif auprès des salariés.

e / Plan de formation :

Le plan individuel de formation est établi, chaque année, par le responsable hiérarchique, en concertation avec le collaborateur, à l'issue de l'entretien professionnel.

L'offre de formation s'articule autour de deux domaines :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération par l'entreprise,

- Les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des collaborateurs et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile et par collaborateur, ou, pour les collaborateurs au forfait, dans la limite de 5% de leur forfait.

GL

8

31

JA

MS

Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature

Le bilan des actions engagées, les orientations et le plan opérationnel de formation font l'objet d'une information et d'une consultation du comité central d'entreprise après analyse en commission formation.

f / Passeport Formation :

Le passeport formation peut être utilisé par le collaborateur pour faire l'historique des actions de formation qu'il a suivies dans l'entreprise.

ARTICLE 6 : MESURES POUR LES METIERS SENSIBLES

a / Situation de vigilance sur un métier ou un secteur, ou définition des emplois menacés :

Lorsqu'un métier ou un secteur d'activité est identifié dans l'entreprise comme ayant, à terme, un besoin en effectifs en diminution au delà du mouvement des départs naturels, un dispositif particulier est mis en œuvre. Ces métiers sont définis par l'entreprise pour une période limitée dans le temps fixée par elle.

Cette situation fait l'objet d'une information et d'une consultation du CCE et des CE.

Seuls ces métiers peuvent bénéficier des dispositifs ci-dessous. Par conséquent les collaborateurs n'occupant pas un emploi sensible ne peuvent pas bénéficier des dispositions du présent dispositif lorsqu'ils effectuent une mobilité à titre individuel.

→ Bénéficiaires et champ d'application

Tous les salariés occupant à la date de signature de l'accord, un emploi au sein du ou des périmètres définis, seront éligibles au bénéfice des mesures prévues par le présent accord sous réserve d'une présentation de ces périmètres à la commission GPEC.

Les dispositions et mesures incitatives définies au présent accord s'inscrivent dans la volonté d'assurer le plein emploi pour tous.

b / Priorité donnée à la mobilité interne

Auchan s'engage à tout mettre en œuvre pour privilégier, avant tout, le repositionnement des collaborateurs concernés sur des postes disponibles dans l'entreprise.

→ Examen prioritaire des candidatures

Les salariés entrant dans le périmètre dit sensible sont considérés comme prioritaires pour accéder aux postes disponibles et à pourvoir, et ceci avant toute embauche externe pour autant qu'ils disposent des compétences requises ou soient en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.

→ Communication des postes à pourvoir

JM GL

AUCHAN prendra toutes dispositions utiles pour assurer par voie d'affichage et / ou par d'autres moyens utiles (ex: Intranet pour les postes encadrement), la connaissance des postes à pourvoir.

A ce titre, une bourse de l'emploi sera mise en place et alimentée en permanence pour permettre l'actualisation de l'ensemble des postes à pourvoir. Cette communication permettra aux salariés qui le souhaitent de se porter candidats. Les offres affichées contiendront les informations relatives aux contenus des postes, à leur localisation, à leurs conditions d'emploi et de rémunération - classification, au profil recherché et à la date à laquelle il est à pourvoir.

Il peut s'avérer nécessaire d'élargir cette communication aux postes à pourvoir dans le groupe et au sein des bassins d'emploi concernés.

→ **Entretien individuel**

A compter de la mise en application du dispositif relatif au métier ou secteur concerné, une information collective et individuelle des mesures qu'il contient sera assurée au sein des périmètres définis à l'ensemble des salariés bénéficiaires. Au-delà de cette information, cet entretien aura pour objectif d'explorer les pistes d'action susceptibles d'intéresser chacun.

L'entretien sera conduit par le responsable hiérarchique direct et le responsable des ressources humaines. Il fera l'objet d'une synthèse écrite signée par l'entreprise et par le salarié qui disposera au besoin d'un délai de réflexion de 48 heures pour le signer.

Lors de cet entretien, un exemplaire papier de la synthèse de l'entretien sera remis au salarié.

Après le premier entretien et si celui-ci n'a pas satisfait le collaborateur, il est convenu que ce dernier pourra, à sa demande, se faire accompagner par une personne appartenant à l'entreprise dès le second entretien.

→ **Bilan de compétences**

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations de chaque salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, le collaborateur sera informé de la possibilité, pour lui, de demander le bénéfice d'un bilan de compétences. Celui-ci pourra lui être également proposé par l'entreprise.

→ **Temps partiel**

Auchan étudiera toute mise en œuvre de temps partiel au sein du périmètre défini, mesure qui concourt à la diminution des heures travaillées.

Dès lors que la demande sera compatible avec les contraintes d'organisation du service concerné, la mise en œuvre du temps partiel est de droit pour le salarié.

L'accès à cette mesure est ouvert au personnel à temps complet et au personnel déjà à temps partiel et qui souhaiterait encore réduire leur forfait. Dans ce dernier cas, la réduction devra cependant s'avérer significative.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail est

établi.

Le salarié volontaire ayant opté pour une réduction de son temps de travail percevra une indemnité complémentaire égale à :

- A 75 % de l'écart entre son ancien base contractuelle et la nouvelle pendant 9 mois, puis à 50% pendant les 9 mois suivants de 50 à 55 ans
- A 50% jusqu'à son départ à la retraite pour les plus de 55 ans.

Le salarié qui aura bénéficié de cette mesure bénéficiera d'une priorité en cas de demande de retour à temps plein.

En tout état de cause, cette priorité ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai égal à la durée de l'indemnisation prévue ci-dessus.

Lors du passage en retraite du salarié ayant opté pour cette possibilité, l'indemnité de départ en retraite sera calculée au prorata des années à temps plein et des années à temps partiel.

Dans le cadre du présent alinéa, les années à temps partiel réalisées après l'âge de 50 ans seront prises en compte à l'équivalent d'années à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

→ **Congé individuel de formation**

Tout salarié bénéficiaire des dispositions du dispositif relatif au métier ou secteur concerné qui fera la demande d'un congé individuel de formation préparant à un autre métier externe à l'entreprise, se verra accompagner par l'entreprise dans sa demande.

L'entreprise prendra en charge au besoin et en complément du FONGECIF :

- jusqu'à 100 % des frais de formation (inscription et frais pédagogiques)
- jusqu'à 80 % des salaires perçus habituellement pendant toute la durée de la formation suivie.

A l'issue du congé individuel de formation, le salarié sera réintégré dans l'entreprise à son poste initial ou dans un poste équivalent (de même classification et rémunération).

→ **Accompagnement à la mobilité interne**

Le salarié est acteur de son parcours professionnel. Pour la réussite de la démarche, l'entreprise mettra en œuvre un suivi personnalisé du collaborateur et toutes actions de formation utiles à la réalisation du projet de mobilité interne, dès lors que celui-ci est validé par l'entreprise.

Les stages organisés dans le cadre de ces programmes pourront l'être dans le cadre d'une période de professionnalisation telle que définie dans l'accord de branche.

Dans ce cadre, les bénéficiaires de ces stages mobilisent leur droit à DIF.

→ **Affectation temporaire volontaire**

Afin de permettre l'émergence et la validation d'un projet de mobilité interne, l'entreprise pourra proposer à chaque collaborateur concerné, une affectation temporaire dans un autre poste.

En cas d'acceptation par le salarié, les conditions et objectifs de cette affectation temporaire seront précisés par avenant au contrat de travail.

L'affectation temporaire volontaire sera au maximum de quatre mois. A l'issue de cette période de découverte, le salarié pourra, au regard d'un bilan, se voir proposer d'être confirmé dans cette nouvelle fonction. En cas de refus, il bénéficiera d'un droit de retour

à son ancien poste.

Pendant la période d'affectation temporaire, le salaire (base et rémunération variable) et la classification du collaborateur sont maintenus.

→ **Priorité d'accès et maintien de salaire**

Par priorité, la recherche d'une mobilité interne sera axée sur des postes de qualification identique ou supérieure à celle acquise par le collaborateur concerné.

En tout état de cause, en cas d'affectation volontaire sur un poste de classification inférieure, le niveau de classification acquis sera maintenu à titre individuel ainsi que le salaire.

La part variable acquise (RVI, PVI) au cours des 12 derniers mois, sera maintenue pendant un an.

→ **Droit au retour**

Afin de faciliter l'adaptation à un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne définitive, un droit au retour est mis en place. Il est d'une durée de trois mois à compter de la date d'entrée dans le nouveau poste. Il doit être déclenché après entretien par le salarié et / ou l'entreprise. Il prend effet au plus tard 8 jours après la date de l'entretien.

→ **Mobilité géographique sur un site différent mais ne nécessitant pas le déménagement du collaborateur**

En cas de mobilité géographique sur un site différent mais ne nécessitant pas le déménagement du collaborateur, le salarié concerné bénéficiera, à l'issue de la période d'adaptation, d'une prime de mobilité d'un montant de 2000€ bruts.

L'entreprise prendra en charge temporairement, et dans la limite des frais réellement engagés, les frais éventuels supplémentaires de transport (quel qu'il soit) à hauteur de 0,47 € / km avec un forfait mensuel maxi de 500 € pendant un an. Cette prise en charge s'ajoutera à la part déjà prise en charge par l'entreprise dans le cadre des forfaits transport en commun.

→ **Mobilité géographique sur un site différent nécessitant le déménagement du collaborateur**

En cas de mobilité géographique sur un site différent nécessitant le déménagement du collaborateur et décidé par lui, l'entreprise prendra à sa charge les frais de deux voyages "découverte" pour la famille (conjoint et enfants).

Cette prise en charge couvrira les frais de transport, d'hébergement et de repas ; les frais de déménagement, selon les règles société, liés à la mutation du collaborateur.

En cas de déménagement différé au plus d'un an, outre la prise en charge prévue ci-dessus, l'entreprise prendra en charge les frais d'un logement provisoire pour le salarié et dans la limite de :

- 6 mois pour un salarié célibataire ou marié sans enfant,
- 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en cas d'enfants à charge.

L'entreprise versera par ailleurs au salarié concerné une prime de mobilité et d'installation à hauteur de :

- 3400€ bruts pour un salarié célibataire,
- 4200 € bruts pour un salarié marié ou célibataire avec 1 enfant,
- 5000 € bruts pour un salarié marié un enfant ou célibataire et deux enfants,
- 5800 € bruts pour un salarié marié deux enfants ou célibataire et trois enfants,
- 6600 € bruts pour un salarié marié trois enfants ou célibataire et quatre enfants,

- 7400 € bruts pour un salarié marié quatre enfants ou célibataire et cinq enfants.

La prime ci-dessus est également versée dans les mêmes conditions aux salariés "pacsés" ou vivant en concubinage reconnu.

La prime ci-dessus sera majorée de 1 500 € pour un couple concerné et dont les deux membres travaillent dans l'entreprise.

L'entreprise apportera également son aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint et / ou d'un logement et aux formalités administratives liées au déménagement.

Si du fait de la mutation du collaborateur, le conjoint est amené à démissionner de son emploi, il percevra, à défaut d'avoir retrouvé un emploi dans un délai de 6 mois, une indemnité égale à 3 mois de salaires bruts mensuels (dans la limite de trois plafonds mensuels de la Sécurité Sociale).

→ **Mobilité au sein du Groupe Auchan**

En cas de mobilité au sein du Groupe Auchan, l'ancienneté du collaborateur sera maintenue. Les sociétés du groupe Auchan seront alertées pour connaître leurs postes à pourvoir et susceptibles d'intéresser les salariés bénéficiaires du présent accord.

Auchan, en accord avec l'entreprise d'accueil, accompagnera le collaborateur concerné, dans la réponse à ses besoins de formation pour réussir sa mobilité.

Toute affectation réussie dans ce cadre donnera lieu au bénéfice et dans les conditions prévues par elles, des dispositions relatives aux primes de mobilité et d'installation prévues par le présent accord.

Il est enfin prévu de faire application des dispositions relatives au droit au retour pour toute affectation réalisée dans ce cadre et en cas de période d'essai non satisfaisante.

→ **Bassin d'emploi**

Les dispositions seront prises localement par les sites concernés afin de connaître, en particulier, auprès des organismes compétents, les besoins des bassins d'emplois de l'enseigne Auchan dans lesquels ils se situent et de les porter à la connaissance des collaborateurs.

→ **Contrat de travail**

La mutation définitive d'un salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord, fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant l'ensemble des conditions générales et particulières liées à la mutation.

→ **Relations avec les services publics**

Auchan s'attachera à développer des contacts à l'extérieur de l'entreprise avec l'ensemble des acteurs des services publics dans le but de participer, par bassin, aux diverses initiatives qui favorisent l'évolution de l'emploi.

AA GL

33

ARTICLE 7 – CADRE JURIDIQUE DE LA MISE EN PLACE DES MESURES DU PRESENT ACCORD ET MODALITES D'INFORMATION CONSULTATION DU CCE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI.

La direction de l'entreprise consultera une fois par an le CCE sur ces sujets

a / La stratégie de l'entreprise :

L'entreprise s'engage à communiquer au CCE ses grandes orientations. Ces informations sont d'une confidentialité totale et ne pourront en aucune façon être communiquées à l'extérieur de l'entreprise

Evolution prévisible « du » ou « des » métiers de l'entreprise :

- nouveaux produits, marchés, outils
- perspectives de développement de l'entreprise,
- organisation
- technologies
-

b/ Effets prévisibles sur l'emploi :

L'entreprise s'engage à consulter le CCE et les CE, le cas échéant pour ce qui les concerne, sur les effets prévisibles de ces orientations stratégiques sur l'emploi et les compétences au moyen de la communication des indicateurs de gestion spécifiques à la GPEC mentionnés plus haut.

ARTICLE 8 – COMMISSION DE SUIVI

La Commission GPEC prévue à l'article 2 assurera le suivi de l'accord. Elle aura pour mission, outre ses attributions propres, de :

- suivre la mise en œuvre de l'accord dans l'entreprise et vérifier son adéquation aux présentes dispositions ;
- suggérer tout complément ou évolution nécessaire aux présentes dispositions.

ARTICLE 9 – DUREE ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il pourra être révisé à tout moment conformément à l'article L2222-5, L2261-7 et 8 du Code du travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

ARTICLE 10 – PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé au siège de la Direction Régionale des entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Une plaquette de cet accord sera donnée à chaque salarié impacté par les clauses métiers sensibles

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 31 mai 2012
Signature précédée de la mention
"lu et approuvé"

Monsieur Jean-André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
Auchan France

lu et approuvé


Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

"lu et approuvé"


Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

lu et approuvé.

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)



Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

lu et approuvé

Lo H. LAUER



A LE MANS



la
cote